

# イギリスにおける強制仲裁制度

——一三〇五令を中心に——

小笠原 浩一

はじめに

一、一三〇五令の成立とその基本性格

二、一三〇五令の仲裁の仕組

三、仲裁の運用状況

四、一三〇五令の廃止

小括

はじめに

一九世紀末から今世紀初頭にかけての一連の立法作業<sup>(1)</sup>により、労働争議への公権的介入を抑制し、争議権を承認した上で、団体交渉と任意的な調停・仲裁を促進することによって労使紛争の現実的处理を図る法体系を、世界で最も早く確立したのがイギリスである。ここにおいて、法により付託手続が強制されず、裁定に従うことを義務づけられ

イギリスにおける強制仲裁制度（小笠原浩一）

ない<sup>(2)</sup>、というこの国の任意仲裁原則が確立されるに至る。手続協約における仲裁条項が一般化しており、警察・教育部門や全労働人口の三分の一以上を雇用する国有化産業・公社のように立法で仲裁条項が義務づけられている今日でも、依然として両当事者は仲裁手続自体を強制されることはないし、法定仲裁機関であろうと協約に基づく仲裁手続であろうと、通常その裁定は法的に拘束力を伴った決定として作用することはない<sup>(5)</sup>。七一年労使関係法のように、裁定（協約）に直接法的拘束力を付与しようとした立法は、現実には大半の協約が法的拘束力の放棄条項を設けることに<sup>(6)</sup>より、労使関係にそぐわない存在とされたのであった。

これに対し、戦時緊急事態が残した二つの仲裁制度は、かつて一九世紀の諸立法が規定していた一方的仲裁（unilateral arbitration）を復活させた。当事者いづれか一方の付託申請に基き他方当事者の同意なくして開始され、かつ裁定の拘束力が立法により与えられるこの種の仲裁は、通常イギリスで「強制仲裁」と呼ばれるパターンである。我々は、このパターンによってイギリスにおける「強制仲裁」を任意仲裁から区別すると同時に、両当事者の意向にかかわらず職権で開始されるような仲裁とも区別することができるのである。

ところで、ボランタリズムを基調とするイギリス争議調整法の展開の中に、何故二度にわたって「強制仲裁」が登場したのであろうか。とりわけ、第一次大戦中に労使の広範な政治的合意を基礎として制定された軍需品法を、わずか三年後には「ストライキ防止にとって成功的な方法ではなかった」と総括<sup>(8)</sup>し、任意仲裁制度の促進を提唱し、一九一九年労働裁判所法の制定を導いたウィットレー協議会運動を経験しながら、第二次大戦を契機として何故再び雇用条件国家仲裁令<sup>(9)</sup>（以下一三〇五令）により「強制仲裁」が導入されたのか。更に、戦後改革を担当した労働党政権下

で五一年まで存続させられ、その後も労働争議令<sup>(10)</sup>（以下一三七六令）の下で五九年まで存続させられたのは何故か。本稿は、現代イギリス争議調整法における例外的パターンとしての「強制仲裁」が、二〇年間にわたって常態化し、労使関係に受容されつづけた理由を明らかにしようとするものである。

その際、①いかなる性格の政策主体の手で、いかなる目的で導入された制度であるのか、②当該制度の現実の担い手が誰であったか、とりわけ労働運動を主導するTUCが本制度の運用にあたっている態度をもっていたのか、③制度目的や担い手の意図が実際の機能状況の中でどのような形で実現されていたか、以上三点に特に留意しつつ進めることとする。なお、紙数制限の関係から、本稿では一三〇五令を中心に考察し、一三七六令については後の展開とも併せて必要な限りで言及するに止める。

(1) 一八九六年調停法 (59 & 60 Vict. c. 30) が、一八八九年の大争議を期に設置された「労働に関する王立委員会」で、立法上の制裁を伴う仲裁に反対した多数派報告の線にそって、それ以前の強制仲裁法をすべて廃止した上に制定されたことは周知の通りである。従って本法は、調停失敗後両当事者の同意の上で、当該争議をアドホックな仲裁機関又は仲裁人に付託しようとした(二条(2)項(b)・(c))。しかし、争議行為に対する民事免責が確立していない法体系のもとでは、かかる仲裁が実際に機能しうる余地は少ないと言つてよい。争議権保障を前提とした仲裁という考え方が理論的にも歴史的にも確立するのは、一九〇六年労働争議法 (6 Edw. 7 c. 47) により民事共謀理論から争議行為が解放され、組合の損害賠償免責が明確にされた段階である。

一九一九年労働裁判所法 (9 & 10 Geo. 5 c. 68) は、法案段階ではバーマントな仲裁機関の裁定に四ヵ月に及ぶ法的拘束力を付与することとされていたのを、かかる強制的規定をすら排して成立した。一八九六年法との相違は、仲裁をアドホックなものからバーマントなものに移行させ、仲裁機関を Court としたこと、仲裁の実効性を担保する措置として、Court イギリスにおける強制仲裁制度 (小笠原告一)

of Inquiry 又は一八九六年法（四条）ないし労働大臣の一般権限に基づく Committee of investigation, Committee of inquiry を設置して争議の原因・実情を調査・公表することによって、世論の圧力を期待したこと、以上二点があげられる。なお、この間の展開に関しては、野村平爾『労働関係調整法』一一二―一二頁；I. G. Sharp, *Industrial Conciliation and Arbitration in Great Britain*, 1950, pp. 273-368, 各参照。

- (2) B. A. Hepple, "Compulsory Arbitration in Great Britain", *Compulsory Arbitration*, ed. by J. J. Loewenberg, 1976, p. 85.
- (3) 協約事情を知りうるものとして、少々古いが *Incomes Data Services, Conciliation and Arbitration*, Study No. 35, Aug., 1972. がある。
- (4) B. A. Hepple, *op. cit.*, p. 91.
- (5) と言っても、全く何の効力も有しないわけではなく、一般に "corporation" と総称される法操作を通じて個別雇用契約の黙示条件 (implied terms) を形成し、そのレヴェルで法的効力を有する。see, ed. by O. Kahn-Freund, *Labour Relations and the Law*, 1965, pp. 21-22. ウェダーバーン教授によれば、こうした考え方は早くも一八五八年の判決に登場している (K. W. Wedderburn, *The Worker and the Law*, 1965, p. 112)。最近の展開については M. R. Freedland, *The Contract of Employment*, 1976, pp. 372-376; "Co-operation" について詳しくは Secretary of State Employment v. ASLEF (No. 2) [1972] 1. C. R. 19. なお協約についても同様に考えられている。
- (6) 一九七一年法三四―三六条(1)・(2)項および一〇一条(3)項(b)・(c)。なおこれらの規定が機能しなかった事情につき O. Kahn-Freund, *Labour and the Law*, 2nd. ed., 1977, pp. 130-132.
- (7) 一方的仲裁の原型は、一八〇〇年綿業仲裁法および一八二四年仲裁法と考えられるが、両法とも一九世紀中葉に至るまでには、自主的争議調整制度の展開に埋もれて歴史的珍物と化してしまふ。これらの立法はいづれも手続と裁定履行を刑罰をもって強制していたが、反面当事者の意思にかかわらず治安判事が職権で仲裁を開始したそれ以前の制度とは異り、少なくとも一方の当事者による仲裁申請を必要とする仕組を形成した上、二四年法では、治安判事の決定に従う旨の合意が得られ

ない限り治安判事は当該争議の管轄権を失うこと、当事者の合意により治安判事の行う仲裁以外の争議解決方法を自由に選択しうる事が規定された。また仲裁人の選定についても、一八〇〇年法では両当事者が共同で仲裁人の任命を行うこととされたし、二四年法では、任命権は治安判事が握っていたものの、偶数仲裁人のうち労使各半数の構成が義務づけられ、かつ仲裁人には就任拒否権が与えられた。このように見てくると、治安判事の役割が重視されかつ刑罰的担保が存続していた点では、「近代的な意味における争議調整法としての性格を欠如して」おり「一八世紀半ばの法律と何ら択ぶ所がなかった」(片岡昇『英国労働法理論史』三九三頁)が、争議の集団化とそれに伴う労働紛争処理に対する公共政策の変化の中で、治安判事を通じた国家権力の介入度の後退と当事者意思尊重への傾向が増大してきているという立法史上の変化を、争議調整法の展開過程における一発展としていかに位置づけるかという点こそが問題であろう。この点で、当時の雇主たちは、経営自主権の拡大という観点に立ち、労働争議が雇主たちの私的問題領域に属する事柄であるという自由放任主義の考え方を前提とし、立法上の仲裁をあくまでも自主的争議調整への援助として位置づけていたとする見解は注目されてよい。see, V. L. Allen, "The Origins of Industrial Conciliation and Arbitration", *International Review of Social History*, vol. 9, 1964, p. 239.

- (8) 軍需品法が現実が発生した争議の解決にとって有効な方法でなかったことは、たとえば法制定一カ月を経ずして起ったサウス・ウェールズの炭坑地帯における二万人ストライキを抑えるために、七月一日王室布告により同法の適用範囲が拡張されたにもかかわらず、「ストライキは減少するよりもむしろ増加した。そして七月二〇日、軍需大臣と通商大臣はガーディフに向い、たいして重要でなく技術的な問題だけを仲裁に委ねつつ、ストライキ労働者のすべての要求を特別に保障することによって争議は終結した。」(J. G. Sharp, op. cit., p. 318) という事例からも窺える。

- (9) The Condition of Employment and National Arbitration Order, 1940 (S. R. & O., 1940, No. 1305).

- (10) Industrial Disputes Order, 1951 (S. I., 1951, No. 1376).

- (11) 一般的に言って、強制仲裁制度が導入されるにあたっての政策には、次の四つが考えられる。(1)とりわけエッセンシャル・サーヴィスにおいて、現に発生している争議と国民生活との調和をはかる、(2)経済の一定の状況下で、自由な団体交渉がも

たらずインフレ的な影響をコントロールする、(3)とりわけ非現業公務員部門や未組織部門などで、秩序ある労使関係を形成する、(4)協約等既得労働条件の拡張適用を行う。むろん、かかる政策と実際の機能は別の問題である。例えば、オーストラリアの強制仲裁制度は、当初労働停止とそれに伴う経済的損失の抑制をねらいとして導入されながら、今日では協約に法的拘束力を付与することによって基本的な雇用条件を強制的に定立する機能を果たしていると言われる（Compulsory Arbitration, ed. by J. J. Loewenberg, 1976, p. 206）。逆に当事者間の自主的な争議解決を援助する目的で導入され、しかも調停付託が全く任意であったワイマール期ドイツにおける調停制度が、実際には政府の経済政策の忠実な担い手と化し、「政治資金の制度」として機能した例（Arbeitsrecht und Politik, hrsg. v. Th. Ramm, 1966, s. 224）などが留意されるべきであろう。

(12) 争議調整法が、資本主義社会では本来非妥協的な相対立する利益を一時的に調整するという性格をもったものである以上、「ほんらい争議権抑圧のねらい<sup>（1）</sup>をもっている法規が、同時にその内に抑圧を制約する要件を抱えている」（『野村平爾著作集』第四卷一一二頁）のは当然であり、このことはそうした法解釈が可能であるというばかりでなく、実際の機能においても一定条件の下では当初の法目的に対抗する方向の機能を果す可能性を有していると考えられるのではなからうか。その条件を明らかにすることが大切である。

## 1、一三〇五令の成立とその基本性格

### (1) 成立過程

ヘンリー・ペリングの名著『英国労働組合運動史』の第一章が、「責任ある権力（Power with Responsibility）」と命題されているように、一九四〇—五一年の戦時・戦後改革期におけるイギリスの政治は、この国の労働者階級にとって「社会主義のテスト」<sup>（1）</sup>期間であった。

四〇年五月のチャーチルを主班とする「挙国一致内閣」の成立に重要な役割を果たした労働党は、一下院の与党議員が適当と考えた以上に<sup>(2)</sup>「閣内で力を得ることに成功したが、とりわけ戦争の効率的遂行に対する労働側の協力を得るために最も重要な労働大臣のポストに、先の運輸一般労組リーダーであったE・ベヴィンが着任したことは、労働党・TUCの労働政策を国家行政レビューで実現してゆくきっかけとなった。ベヴィンは労働大臣の政策決定にあたり、全国労使合同諮問委員会（以下NJAC）<sup>(4)</sup>を全国レビューでの労使協議機関として行政の内部に制度化し、基本的な政策については労使の合意を求めると同時に、労働側に対しては、TUC各組合の指導者会議を開催し、戦時労働政策遂行にあたっての包括的な支持をとりつけたのである。<sup>(5)</sup>彼は戦時における「信頼と行動の結合」<sup>(6)</sup>を基本スローガンとし、労働組合に対してはストライキを背景とした要求実現を抑制させる代りに、生活コスト上昇による実質賃金低下を防止するため、資本活動への公的コントロールを行うことを公約し、合意に基づく統制を強調したのである。

一方、中央レビューで統制化され制度化された労働組合は必然的に活動の硬直化をまねき、戦時経済の展開に伴って職場で生起する諸問題への対応をにぶらせ、職場レビューでの非公認組合活動の増加をもたらすことになる。かかる活動を担ったのがショップ・スチュアードらであった。「緊迫した事態のもとで、彼等はしばしば組合の地方機関の指導にたよらず、独自に判断し行動する必要にせまられた」<sup>(7)</sup>のである。三〇年代を通じて、団体交渉・産業別協約体制の促進拡充と徹底した合法主義を着実に定着させた穏健な労働運動は、確かに労働争議に起因する総損失労働日数の激減をもたらしたが、<sup>(8)</sup>他方でかかる非公認ストライキを中心とした争議の小規模多発化という「病理現象」を深刻化させたのである。第二次大戦中の争議も、その大半は小規模かつ短期間の非公認争議であったと考えられる。<sup>(9)</sup>

翌六月、フランスが陥落し軍需生産の増強が急務となる中で、ベヴィンはN J A Cの合同審議委員会(J C C)に対し、労使紛争の領域から賃金問題を排除することおよび労働停止を伴わずに争議を解決すること、に関する最善策の検討を諮問した。その際は、①政府が四カ月を一期とする賃金統制を全産業で実施する、②賃金決定にあたり強制仲裁等の中立的要因を導入する、という二案を提示し、選択的諮問を要求した。<sup>(17)</sup>労働側委員が①案に反対したため、結局②案の方向に沿って以下のような勧告が満場一致で行われた。<sup>(18)</sup>

- ① 現下の緊急事態においては、労働争議に起因するいかなる作業停止も許されない。
- ② 賃金・雇用条件等に関する、産業・トレードにおける現行調整制度は、引き続き活用されるべきである。
- ③ 自主的制度内で解決しえない争議は、労働大臣に報告されるべきであり、大臣は他に適切な争議解決手段が存在しないことを見極めた上で、すべての当事者を拘束する仲裁に付託すべきである。この場合、ストライキおよびロックアウトは行われるべきでない。

本勧告は即時実施された。すでに三九年八月二四日、戦時動員体制の基本法たる緊急権（防衛）法<sup>(13)</sup>が成立していたし、四〇年五月二二日には、枢密院令によって人的労役および財産を処分する自由を国王に与えた、緊急権（防衛）法を「拡張する法律」<sup>(14)</sup>が制定されていた。「政府は、労働者の諸権利を大幅に制約し強力な労働統制をおこなう権限」を掌中におさめていたのである。七月十日、後者に基づいて、勧告具体化に必要な命令を下す権限を労働大臣に包括授權する規則五八A Aが発せられ、一三〇五令は本規則のもとで七月二五日下午令されたのである。

- (2) 一三〇五令における仲裁の基本性格



仲裁の仕組については後の検討に委ねるとして、ここでは以上の成立状況から理解しうる範囲で、一三〇五令の仲裁の基本的性格を大枠でおさえておきたい。

第一に、制度導入の契機は明らかに戦時における争議行為の抑止であった。現実に生産活動の中断をひき起す争議行為を広く吸収しうる制度として期待されたのである。このことから勧告は本令の適用を特定の産業部門や職域トリーフに限定していない。しかし、本令の場合、争議行為に対する直接的抑圧の体制をとらなかったことが注目されてよい。すなわち、N J A C 勧告では仲裁手続に移行した段階で発生する争議行為のみを禁止する旨であるから、仲裁への移行が法的に義務づけられない以上、争議行為をパーマネントに禁止した上で行われる仲裁とは性質を異にする。

第二に、強制仲裁の導入が国家による直接の賃金統制と選択的に諮問されていた点が重要である。すなわち、ベヴィンは賃金率決定の場面に国の賃金政策が反映しうる制度として、本仲裁を予定していたと考えてよい。

第三に、政府による賃金統制を拒否した上で出された勧告を貫く基本的な考え方は、平時における団体交渉・自主的争議調整制度の活用が仲裁導入の前提であって、一三〇五令下での仲裁が自主的な労働条件決定の枠組を破壊してはならないという考え方である。従って、「戦前長期にわたって争議行為から遠ざけられてきた労働組合にとっては、労使の協議が尊重され、交渉や仲裁の結果が強い規制力をもって広く適用されるという制度は、戦時体制であること<sup>(16)</sup>を考慮すれば、労働組合機能の前進と評価される」側面を有していたこともまた事実であろう。

(1) A. Bullock, *The life and Times of Ernest Bevin*, vol. 2, 1967, p. 20.

(2) H. Pelling, *A History of British Trade Unionism*, 3rd ed., 1976, p. 212.

- (3) 本内閣には、労働党総裁アトリー、同副総裁グリーンウッド他数名の大物が入閣した。一度も議員経験を持たないベヴィンの入閣はまさに異例の措置であった。
- (4) National Joint Advisory Committee の報告書は I. G. Sharp, op. cit., pp. 419-420.
- (5) H. Pelling, op. cit., pp. 212-213.
- (6) A. D. Flanders, "The Tradition of Voluntarism," British Journal of Industrial Relation, vol. 12, 1974, p. 359.
- (7) 戸塚秀夫「第二次世界大戦と事業所レヴェルにおける労使関係」(社会政策学会年報第二二集『戦後体制と労資関係』所収) 一三五頁。
- (8) 一九一九年から二六年に年間七〇〇万日を越えていた労働争議に起因する総損失労働日数は、二六年ゼネスト敗北後の組合の穏健化の中で次第に減少し、三四年から三九年には二〇〇万日以下に止まっている。H. Pelling, op. cit., p. 208.
- (9) 戸塚秀夫「イギリス資本主義と労資関係」(戸塚徳永編『現代労働問題』所収) 八五—八六頁および九二—九三頁参照。
- (10) A. D. Flanders, op. cit., p. 360.
- (11) H. Pelling, op. cit., p. 213.
- (12) I. G. Sharp, op. cit., pp. 420-421.
- (13) Emergency Powers (Defence) Act, 1939, (2 & 3 Geo. 6, c. 62).
- (14) An Act to extend the Powers which may be exercised by His Majesty under the Emergency Powers (Defence) Act, 1939, (3 & 4 Geo. 6, c. 20).
- (15) 戸塚・前掲(6) 八九頁。なお同「イギリスの戦後改革への道」(東大社研編『戦後改革2』所収) 二三〇—二三一頁参照。
- (16) 栗田健『現代労使関係の構造』一〇〇—一〇一頁。

## 二、一三〇五令の仲裁の仕組

### (1) 仲裁機関

一三〇五令は、専門の仲裁機関として国家仲裁審判所（以下NAT）を設置した。NATは、議長・中立委員二・労使代表委員各一の五名から構成され、議長のみ常任で、他の四委員は委員登録名簿の中からケースの実情に応じて労働大臣がアド・ホックに選任した。<sup>(1)</sup> NATの中立公平性を確保するために次の措置がとられた。一つは、名簿作成段階における、労使（BECおよびTUC）の事前協議・合意制であり、一つは中立委員多数制である。従って事実問題としては、労使双方の合意が得られない人物が委員として登録されることは不可能であったと考えてよい。ここで問題となるのは、「中立公平」の中味である。委員の傾向を知りうる資料が皆無に等しいのは残念であるが、わずかに労使代表委員となった人物に関するヘップルの叙述によれば、彼らは当該ケースに具体的利害を有する当事者の代表というよりも、「労使の集团的利益を一般的に代表しうると評価される人物であった」<sup>(2)</sup>とされている。およそ仲裁のアド・ホックな性格を維持するための最低の条件は、当該ケースの実情に則した具体的解決を提示しうる能力をもった仲裁人が確保されることであろう。ところが本令に関して言えば、「労使の集团的利益を一般的に代表しうる」人物の行う仲裁が、政府の労働・賃金政策を忠実に代弁する可能性が高いことは、成立過程から容易に推測しうる。現に本令の末期に至って、NATの仲裁が個々のケースごとの理非曲直という観点からよりも、全国的な条件とのかわりで出される傾向が増大したという指摘は、<sup>(3)</sup>この点を実証している。

次に、NATは裁定作成に際して、罰則付召喚令状をもって当事者や証人を出頭させる程の権限は与えられていなかった。つまり仲裁手続を強制するための法的措置がとられていなかったのである。しかし、かかる手続を経ないことが仲裁の手続的瑕疵を構成しない以上、実際問題として強制権限の欠如が仲裁の運用を防げるとは考えられない。NATは、イギリスの仲裁の一般慣行にならない、裁定公表にあたって裁定理由を付さなかった。この慣行については様々な説明がなされているが、裁定理由が一連の「労働先例」を形成するのを回避するためと考えられる。<sup>(4)</sup>

## (2) 仲裁手続

① 労働争議が現に発生しているか又はその危険性がある場合で、他に解決方法が存在しないと思われる場合、いづれか一方の争議当事者は当該争議を労働大臣に報告しうる（二条一項）。

② 労働大臣は、報告を受けてから最長二日間はNATへの付託を留保して、自主的解決を追求しうる（二条二項）が、その間一切の争議行為は禁止される。<sup>(5)</sup>

③ 二日以内に自主的解決がなされなかった場合には、NATに付託され一四日以内に裁定が下される。

手続に関しては次の三点が重要である。第一に、完全な職権仲裁と異なり少なくとも一方の当事者の発意に基づかねばならない制度であったからと言っても、労働大臣の裁量の余地は依然として残されていた。すなわち、最長二二日間にわたって強制仲裁移行の決定権を労働大臣が握り、その間に様々な解決のための工作を行うわけであるから、労働争議という事の性質から考えると、報告以降の事態は職権仲裁以外の何ものでもない。第二に、報告しうる争議は発生の危険性のあるものまで含んでおり、しかも危険性の有無の判断は報告主体たる当事者に委ねられていたこと

である。この点には二つの機能の可能性が考えられ、一つは争議の事前差止的機能であり、もう一つは交渉力の不均衡な当事者間において、第三者の介入を得ることで客観的に対等な交渉を実現する機能である。この二条一項の規定は、NATの仲裁が緊急的事態にたち至った争議の解決のみを目的としていたものでないことを明らかにしている。

第三に、二条一項によれば、争議報告の主体は、使用者、労働者、各々の代理たる組織、の三者とされていたが、法解釈上は個々の労働者やいわゆる山猫集団も報告主体たりえた。<sup>(6)</sup>

### (3) 仲裁付託事項

仲裁付託事項は、七条前段の「労働争議」と五条三項の「公認された雇用条件」をめぐる「争点」である。

「労働争議」に関し、七条前段は、「使用者と労働者 (workmen) との間での又は労働者間での、誰かの雇用・非雇用、雇用条件、労働条件をめぐる何らかの争い (dispute) 又は対立 (difference) である」と規定する。

まず争議の当事者関係では、使用者 (employers) と労働者 (workmen) との間の争議および労働者間 (between workmen and workmen) の争議が規定され、組合管轄権紛争も仲裁の対象とされていたことがわかる。また一八八九年解釈法<sup>(7)</sup>一条によれば、「単数型の文言は複数を含み、複数型の文言は単数を含むものとする」とされており、本令はこの一八八九年法の適用を排除していないことから、七条の労働争議には個人争議も含まれることになる。

争議の目的では、雇用関係の確認、雇用条件、労働条件をめぐるものとされ、利益争議と権利争議を峻別する規定形式をとっていない。判例では、正当事由による解雇に対し復職を求めるストライキが、本条の「争議行為」に該当しNATに付託しうるとされたものがある。<sup>(8)</sup>

争議の態様に関しては、*difference* が *dispute* と並んで労働争議の範疇に入れられている。*difference* の概念が争われた判決は存在しないので、どの程度の範囲の態様のものまでこの規定によりカバーされたのかは必ずしも明確ではない。しかし重要なことはわざわざ *dispute* の他に *difference* という文言を用い、その分だけ広範囲の態様の労使紛争を仲裁が処理しうる枠を設けたという立法政策である。

さて七条前段の「労働争議」の主体たる「労働者」については七条後段で次のように規定される。「労働者（*workmen*）とは、ある使用者と契約を結んだりかかる契約のもとで働く者を言い、その契約は、筋肉労働・事務労働・その他の労働のいかんを問わず、明示的・黙示的を問わず、口頭によるか文書によるかを問わず、労役（*service*）契約・徒弟（*apprenticeship*）契約・個人的に何らかの仕事を遂行するための（*personally to execute any work or labour*）契約のいづれを問わない。」すなわち、契約形式、契約の給付内容たる労働の種類のいかんを問わず、ある使用者と実体として契約関係に入り労務提供を行っている者すべてをカバーしうるほどに広範な規定である。判例法上では、「市町村の相当高い職階にある公務員（*officer*）」も含まれるとし、一九〇六年法の「労働者」概念よりも広く解すべきだとした事例がある<sup>(9)</sup>。

次にもう一つの仲裁付託事項である「公認された雇用条件」をめぐる「争点」について見よう。

五条一項は、「ある地区の職域・産業における使用者および労働者の実質的（*substantial*）割合を代表している組織が当事者となっている、交渉又は仲裁機関により設定された雇用条件が存在する場合、」この条件を「公認された雇用条件（*recognized terms and conditions of employment*）」と規定する<sup>(10)</sup>。そして五条三項は、「公認された雇

用条件の性格 (nature)・範囲 (scope)・効力 (effect) に関し、あるいはある使用者がかかる条件又はそれを下回らない条件を守っているかどうかに関し、何らかの問題 (question) が生じた場合、かかる問題は当該職域・産業における賃金・雇用条件の決定に常時参加している使用者組織又は労働組合により労働大臣に報告せらる。」と規定する。

「争点」手続で注意されるべきことは、一項の「実質的な割合」といい三項の「常時参加している」かどうかとい、判例法上確定された概念ではなく、その判断が争点報告がなされた段階での労働大臣の裁量に全面的に委ねられていたという点である。従って、ここでも労働大臣の政策的観点が相当盛り込まれる可能性があった。

#### (4) 裁定の効力

二条五項および五条四項によれば、「本条の規定に従って得られた何らかの合意 (agreement)・決定 (decision)・裁定 (award)」(二条五項)は、「次の合意・決定・裁定によりそれが失効するまで」(二条五項)、関係する「使用者・労働者間の契約に指示された (implied) 条件となる」(二条五項、五条四項)。すなわち、NATの裁定ばかりでなく、労働大臣に争議報告がなされて以降得られるすべての解決条件が、関係雇用契約に黙示条件として強制的に入り込むのであり、当事者にとっては、争議報告を行うことはすなわちかかる法的拘束力を有する解決を求めることであった。

(1) しかし翌年には、人材不足から中立委員の登録は五人までとされ (S. R. & O., 1941, No. 1884)、四十二年には再びこの制限は撤廃された (S. R. & O., 1942, No. 2673)。

イギリスにおける強制仲裁制度 (小笠原浩一)

- (2) B. A. Hepple, *op. cit.*, p. 93.
- (3) Trades Union Congress Report, (82nd), 1950, 2-1, p. 483. ロンドン植字工組合 (LSC) 代議員ウィリス (R. Willis) の発言。
- (4) ッッパルによれば、その理由は、①理由が付記されればその理由の内容次第ではむしろ争議を悪化させる、②一連の先例が形成される、③全員一致の結論であってもその理由については異なる場合もある、④理由のいかんによっては各委員に対する信頼を左右する、の四点が指摘される (B. A. Hepple, *op. cit.*, p. 102)。
- (5) 一三〇五令違反に対しては規則五八Aの罰則が適用され、即決判決で三ヵ月以下の禁錮又は一〇〇ポンド以下の罰金、起訴された場合六ヵ月以下の禁錮又は二〇〇ポンド以下の罰金であった。
- (6) B. A. Hepple, *op. cit.*, p. 96.
- (7) Interpretation Act, 1889 (52 & 53 Vict. c. 63).
- (8) しかし本件は、NATは復職を命ずる権限を有しないと、その理由として、たとえ使用者が復職裁定に従ったとしても、彼はあらためて解約告知を行った上で一定期間後に当該労働者を解雇しうるから、救済としての実効性を欠くとした。  
(Rex. v. NAT, ex. p, Horatio Crowther & Co., Ltd. [1948] 1 K. B. 424.) 「公正な理由による契約解除」理論は、一九七一年法で不当解雇に対する申立てが制定法上の権利として承認されるまでは、絶対的理論であった。TUCは一三〇五令の下でも仲裁を不当解雇に対する救済として機能させることが困難であることを理解しており (T. U. C. Rep, 1948, pp. 214-16)、『むしろ一三〇五令の「労働争議」規定から「雇用・非雇用」という文言を削除することにより、ストライキを背景とした復職要求の自由を回復すべきだと考えたのである。
- (9) National Association of Local Government officers and Bolton Corporation, [1943] A. C. 166.
- (10) シャープによれば、「公認された雇用条件」概念は実際にはこれより広く、①産業・職域 (トレイド) 別協約 ②任意仲裁機関の裁定 ③個別使用者との協約 ④法定仲裁機関 (人) の裁定 ⑤立法上の労働基準、の五つのカテゴリーを含むと考えられている。I. G. Sharp, *op. cit.*, p. 424.



### 三、仲裁の運用状況

#### (1) 仲裁の頻度

表1は、労働大臣に報告された争議の解決を、方法別に示すものである。四〇—五一年に報告された四五一〇件の争議のうち、法定仲裁手続に二三四四件(約五二%)が、また残り二二六六件が仲裁以外でそれぞれ解決されている。仲裁にかかった二三四四件では、NATへの付託が二〇九二件(約八九%)と圧倒的に多い。また仲裁以外の二二六六件では、労働省調停官の個人調停活動により一七四五件(約七六%)が解決されている。以上の数字から指摘しうることは、第一に、NATの仲裁を求めて争議報告が行われても実際にNATに付託されるのは約四六%にすぎず、二日間の付託保留期間中に行われた自主解決工作がかなりの効果をあげたことを示している。特に重要な役割を果たした労働省調停官(Industrial Relations Officers—I.R.O.s<sup>(1)</sup>)は、すでに一八九六年法(一条(b)・(c)・(d))の時代から各管轄区ごとに活動を行ってきた実績を有しており、全国的な労働・賃金政策の動向をふまえた上で各地区の労使関係の実情に適した争議解決を提供するには、最も有能であったと考えられる。

第二に、法定仲裁への付託は八九%がNATになされており、特に四七、五一の両年は約九三%にものぼる。いづれに付託されたとしても、二条五項および五条四項からその裁定には法的拘束力が付与されるのだから、NAT以外の仲裁に付託されたケースには、それぞれ特殊な条件があったと考えられる。その点NAT以外では約五四%が個人仲裁人(一九一九年法二条(2)項(b))に付託されているのが注目される。地方調停官の場合と同様、実情に通じた個人

表 1

	1939—46	1947	1948	1949	1950	1951 <sup>①</sup>	計
NATへの付託	1,060	165	174	247	239	208	2,092
1919年労働裁判所法							
i) 労働裁判所	83	9	9	5	5	3	115
ii) 個人仲裁人	109	4	5	5	5	7	135
1896年調停法の仲裁	1	—	—	1	—	—	2
法定仲裁付託件数	1,235	178	188	258	249	218	2,344
2条2項の下での解決	26	2	9	12	20	13	82
2条3項の下での労働大臣の活動	51	6	30	9	15	7	118
労働省調停官の手による解決	1,174	95	120	150	127	79	1,745
年度持ち越し件数	55	85	98	110	124	221	221
総計	2,559	366	445	539	535	538	4,510

①：1951年8月14日まで

出典：B. A. Hepple, *Compulsory Arbitration in Great Britain: Compulsory Arbitration*, ed. by J. J. Loewenberg, 1976, p. 98.

仲裁人の柔軟な調整活動が、労使紛争の解決にとって有効であることを示している。

第三に、全体の約五四％がNAT以外の手続で解決されているということは、労働大臣に報告される争議がす

て自主的解決の余地がないほどにっちもさっちもゆかぬ状態にあったのではなく、むしろ強制仲裁がインパクトとなることではじめて当事者間で真剣な交渉が行われたことを推測させる。このことは「危険性」(二条一項)の判断に基づき、意見の「対立」(七条前後)程度の「争議」が多数報告されていたことを示すと考えられ、NATの手続が不誠実な他方当事者に対する団交強制の機能を有していたと推測しうる。

次に、TUCの調査によれば、四九年一年間に報告された三三二件中二二件(約六%)<sup>(2)</sup>が、また五〇年一月一日から五〇年七月五日までの一三九件中四件(約三%)<sup>(3)</sup>が、それぞれ使用者側からなされている。すなわち争議報告のイニシアチブは圧倒的に労働側が握っていた。また四九年五月から五〇年五月までの間に労働側が行った一四四件の報告について見ると、一三六件(約九四%)<sup>(4)</sup>がTUC加盟組合又はその組合員が組合の承認のもとに行ったものである。この二つの数字から、全報告の九〇%以上はTUCのイニシアチブのもとで行われたと理解することができる。

表2は、四五―五一年における全賃金決定につきその方法別に分類したものである。各項目とも年度毎の変動が著しいので、具体的条件を考慮せずに見ることは危険であるが、全体として一つの傾向を把握できると思う。これによると、仲裁裁定は平均して全賃金決定の八%を担当したにすぎず、この八%の中には一九一九年法、一八九六年法の仲裁も含まれるから、NATの仲裁の割合は更に低い。しかし四五、四七、四九の各年にその割合が高まっていることは注目されてよい。四五年には戦時から平時への転換に加え、アメリカの「武器援助」も停止され、国内生産の増強と経済の安定が強く求められる中で、労働大臣はTUCに対し一三〇五令による争議処理体制の存続に同意を求めた。<sup>(4)</sup>四七年は冬の燃料危機と外国為替危機によるポンドの兌換停止とで生産増強の緊急性が叫ばれ、TUCが賃金規制

表 2

	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	計
週賃金の全上昇額計 (£(000's))	1,775	2,860	1,786	1,921	1,074	2,040	6,547	18,002
1) 任意交渉	1,042	2,443	1,012	1,585	469	1,340	4,727	12,617
2) 法定賃金決定機関	185	288	535	164	353	394	1,144	3,062
3) 仲裁	504	107	228	52	136	153	313	1,492
4) 物価スライド制 (£000's)	45	22	11	121	116	154	363	831
1) 任意交渉	59	85	56	82	43	65	72	70
2) 法定賃金決定機関	10	10	30	9	33	19	17	17
3) 仲裁	28	4	13	3	13	8	5	8
4) 物価スライド制 (%)	3	1	1	6	11	8	6	5
賃上げ対象労働者数 (000')	7,164	7,834	4,942	7,760	5,199	7,349	12,240	52,488

出典：H. A. Turner, "Arbitration; A Study of industrial experience", Fabian Research Series, No. 153, 1952, p. 28.

に同意した年であったし、四九年はボンドの平価切り下げと外国為替危機とに再び直面して、やはりTUCが賃金規制に同意を与えた年であった。<sup>(5)</sup>すなわち、生産増強が緊急化し、賃金規制が課題となるような状況下では、NATの仲裁が役割を高めたということである。それが労働党政権の下でしかもTUCの同意を得て進められた賃金規制であったという政治的状況を考慮したとしても、NATの仲裁が他の争議調整制度よりも国家の賃金政策を忠実に反映し

うる制度であったという事実が理解できる。

## (2) 仲裁の規模・内容

五〇年九月から五一年八月までに<sup>(6)</sup>出された一八一件の裁定に関するターナーの分析<sup>(7)</sup>では、「公認された雇用条件」の拡張適用に関するもの六二件、労働争議一一九件であった。うち争議一一九件については、一地区の産業・職域<sup>トレイド</sup>の労働者全体に影響を有するもの三六件、特定単位の労働者に影響を有するもの二六件、小集団ないし個人の労働者に影響を有するもの五五件、となっている。また同じ一一九件について対象となった産業規模別に分類すると、大規模な産業・職域<sup>トレイド</sup>に関するもの二八件、中程度のそれ三〇件、小規模のそれ六一件、となっている。そして結局一一九件のうち、大規模な産業・職域<sup>トレイド</sup>に係るかつその労働者全体に影響を及ぼした裁定は、二件にすぎなかった。<sup>(8)</sup>また「公認された雇用条件」に関する六二件についても、それがあつた使用者がかかる条件を守るべきかどうか(五条三項)をめぐる「争点」であることから、その規模は一企業のレヴェルを超えることはない。以上ターナーの分析から——むろんその分析対象となった時期が一三〇五令末期で、小規模非公認ストが多発した時期であつた点を考慮しなくてはならないが——、NATの裁定は比較的狭い範囲内に影響を及ぼすものが主であつたと判断しうる。

同じくターナーによれば、NATの裁定は賃金率に関する争いが多く、<sup>(9)</sup>裁定内容は「戦前の団体交渉および労働裁判所のもとでの仲裁で得られたよりも、いくらか高い」<sup>(10)</sup>率で出された。従つて、一三〇五令廃止が日程にのぼつた時、使用者側(BEC)がとりたてて「強制仲裁」廃止に賛成せず、TUCの動向に従う態度をとつた理由<sup>(11)</sup>は、裁定内容が使用者側にとつても十分合理性ある範囲で出されていたからだと判断してよからう。賃金率に限って言えば、争議

を経ることによる経済的損失の回避と賃金上昇を制度化することにより生産コストを安定させようという仲裁の機能は、使用者側にとっては労働側にとって以上に意味なものであったとさえ考えられるのである。

### (3) 刑罰の適用状況

一三〇五令は先にも述べたように、戦時においてさえ、バーマメントに争議を禁止しようとするものではなかった。しかし一定の条件下においては争議権を抑圧するものであった。四〇—四五五年の間に、一〇九件、労働者六二八一名、使用者二名に対して刑罰が科せられている。<sup>(12)</sup>内労働者側は主として山猫スト参加者であった。<sup>(13)</sup>戦後においては二件存在するが、うち一件は陪審員評決により訴追自体が「反倫理的 (illogical)」であるとされてしまったのである。<sup>(14)</sup>四〇—四五五年にかけて各年のストライキ参加者数は平均約五〇万人、総損失労働日数は平均二〇〇万日であった<sup>(15)</sup>にもかかわらず、刑罰発動件数が比較的少ないのは、運用における次のような配慮があった。すなわちベヴィン是非公認ストライキを公権力の介入により取締ることは、「直すべき事態よりも悪化した事態をまねく」とし、その処理を法的抑圧より労働組合の内部統制に委ねたのである。<sup>(16)</sup>彼が厳しく取締るべきだと考いたしたのは「政治的目的を追求している」と目されるストライキ首謀者<sup>(17)</sup>のみであった。

(1) K. W. Wedderburn & P. L. Davies, *Employment Grievances and Disputes Procedures in Britain*, 1969, pp. 214-223.

(2) *Trades Union Congress Report*, 82nd, 1950, 2-2, p. 488.

(3) T. U. C. Rep., *ibid.*, p. 213.

- (4) H. Pelling, op. cit., p. 224.
- (5) H. Pelling, *ibid.*, pp. 229-231.
- (6) この一年間は、四九年の「賃金凍結 (Wage-freeze)」方針をTUCが放棄した直後にあたり、賃上げの波が押しよせた年であつたことに留意すべきである。
- (7) H. A. Turner, "Arbitration: A Study of Industrial Experience," *Fabian Research Series*, No. 153, 1952, pp. 11-12.
- (8) H. A. Turner, *ibid.*, p. 12; K. W. Wedderburn & P. L. Davies, op. cit., p. 212. 一件は印刷産業の地域賃金率再区分の問題であり、一件は機械産業の全国賃金率の引上げ問題である。
- (9) その理由の一つは、戦時に発展した事業所レビューでの合同生産委員会等の労使協議制度が、労働をめぐる諸々の不満を職場により近づレビューで吸収する機能がある程度果たしていたこと、そしてかかる制度が対象外としていた「賃金その他『ヘインズの問題』」をめぐる争いの処理が、いきおい仲裁に持ち込まれたことが考えられる。事業所レビューにおける戦時労使関係については、戸塚・前掲社会政策学会年報所収論文に詳しい。
- (10) H. A. Turner, op. cit., p. 12.
- (11) H. Pelling, op. cit., p. 236.
- (12) I. G. Sharp, op. cit., p. 423.
- (13) 戸塚・前掲『現代労働問題』所収・九六頁。
- (14) いづれも山猫争議であり、一件は地方自治体のガス労働者(罰金刑)、一件はドッグ労働者(無罪)である。後者は二三〇五令廃止の直接のきっかけとなった。H. Pelling, op. cit., p. 229.
- (15) Report of the Ministry of Labour and National Service 1939-46, Cmnd. 7225, p. 282.
- (16) Parliamentary Debates, Commons, vol. 367, pp. 1327-8.
- (17) 戸塚・前掲(13)九六頁。

#### 四、一三〇五令の廃止

##### (1) TUC五〇年大会での議論

すでに明らかになったように、一三〇五令のもとでの仲裁は労働側主導で、特にTUCのイニシアチブのもとで運用された制度であった。従って、一三〇五令の廃止の事情を明らかにする上で、TUCの資料に依拠することが最も有効であると考ええる。

さて、NJAC勧告はもともと戦時に限定された労使合意であったことから、戦争終結と同時に、戦時労働法制の一環たる一三〇五令の廃止を求める動きがTUC内部でも起った。しかし、「TUCに加盟している圧倒的多数の組合は、抵抗的な使用者をNATにひっぱり出すという好機を得たことを大変ありがたく思っている。抵抗的な使用者は、組合と会い提案された諸問題について交渉・調整することを常に拒んできた。……私はNATの発足以前には、実際問題として、最終的調整および解決のための制度が欠如していたと思う。……NATは、十分な合理的理由もないのに調整を拒んでいる者に対し、公明正大の観点から問題にとり組むことを強制しうる、戦時機関であったと思う。」<sup>(1)</sup>という見解に象徴されるように、戦後転換期を迎えた時点では、TUC全体としては戦時においてNATの仲裁が果たした役割を積極的に評価し、平時にも移行させるべきだ、という方向にあった。

ところが、戦時から平時への移行が一段落した五〇年に至って、TUCは（執行部の意向に反して）、賃金規制への同意を完全に放棄し、「自由な団体交渉」への復帰を決議したのである。<sup>(2)</sup>この時点で、「改めて、任意的な団体交渉



主義がイギリス労使関係の基調として再確認され<sup>(3)</sup>たと言ってもいい。かかる状況の中で開かれたTUC五〇年大会は、一三〇五令廃止をめぐる次のような議論を行っている。

フィギンズ (J. B. Figgins) 全国鉄道員組合 (NUR) 代議員<sup>(4)</sup>

①終戦に伴い任意交渉への回帰が自動的に行われるべきが原則である。特に、戦後の完全雇用政策のもとで、労働側は雇用・労働条件・賃金の大幅な向上が可能であるにもかかわらず、一三〇五令により二日間自主交渉が禁止されることで、経済的圧力の自然な機能により得られるはずの利益が損われている。我々がNATに付託すれば、経済的圧力により我々の要求を実現するという偉大な利益が失われる。

ウィリス (R. Willis) ロンドン植字工組合 (LSC) 代議員<sup>(5)</sup>

①我組合の関係したケースで、労働大臣は五〇〇〇名の組合員に対するロックアウトに警告を発しただけで、紛争解決のために何ら具体的行動をとらなかった。その結果彼らは三日間街頭に放り出されたのである。この件についての労働省調停官との非公式な接触の場で、彼は法務大臣が本件ロックアウトを適法と見なしていると述べた上で組合の使用者に対する圧力と使用者の告知とを同時に停止せよとの条件を提示したので、私は拒否した。労働者のストライキは黒で、使用者のロックアウトは白であるような一三〇五令の適用を、いっただうして支持しうるのか。

コイル (F. Coyle) 運輸一般労組 (TGWU) 代議員<sup>(6)</sup>

①一三〇五令を廃止したからといって、使用者が賃金要求に対する態度を変えとは思わない。一三〇五令は二面

交通の道路 (two-way street) であり、使用者に対しても強制的に作用する。

② T G W U に加盟している部門では、一三〇五令のおかげで仕事に対する賃金率 (the rate for the job) を確定することができ、それをカンパニーバス (company bus) の使用者に強制することができた。我々は一三〇五令を用いることではじめて、カンパニーバス労働者の賃金基準 (Wages standards) を引上げることができた。

③ 特に弱小の組合は、一三〇五令が廃止されたなら、使用者の交渉拒否に対してストライキ以外に残された武器がなくなってしまう。

ホーナー (A. L. Horner) 炭労 (N U M) 代議員<sup>(7)</sup>

① 多くの弱小組合がローカルな目的のために一三〇五令を必要としていることは承知しているが、我組合に関して言えば次のような問題がある。炭坑には、四二年以来、契約関係に発する問題を処理する機関 (N R T) が存在しているが、N U M を脱退した集団が一三〇五令のもとで N A T を利用しうるために、彼らは N R T の決定に対する上訴審として N A T を位置づけている。私は自らの調整機関を持たず N A T のような機関を必要としている弱小組合を、まる裸にしようとは決して思わないが、炭坑のように任意仲裁制度が確立している産業では、こうした制度の決定をくつ返すために N A T を利用しうる可能性を除去すべきである。

ウィリアムソン (T. Williamson) T U C 執行委員<sup>(8)</sup>

① 炭労の意見に対して

炭坑以外の産業でも山猫組合 (non-accredited trade unions) が N A T に付託を求めているが、そうした場合、

労働大臣は当該ケースをNATではなくその産業の現行任意機関に付託してきた。

②合同木工組合（ASW）の提出した「NATは組合組織化に悪影響を及ぼしている」との意見に対して

「一三〇五令が導入された一九四〇年にはTUC組合員数は四八〇万であったが、一〇年後には七八〇万になっている。かかる運動全体にかかわる問題を、二、三の特殊な例に依拠して判断しないよう望む。」

③我々の調査では四八―五〇年にNATが裁定した一〇四件の賃金要求のうち、二四件は要求が拒否され、残りは少なくとも部分的には我々の主張が受容されている。最も困難なケースの八〇%について、NATは我々の要求を認めているのである。

④NATへの付託を求める報告は、九五%まで労働側が行っており、使用者が我々の要求実現を妨害するためにNATを利用しているという批判は当たらない。

以上の議論を廃止積極派（フィギンズ・ウィリス・ホーナー）と消極派（コイル・ウィリアムソン）に分けて整理してみると、積極派の理由は二点に集約でき、その一は、ストライキ禁止条項がストライキの威力を背景とした自由交渉にとって桎梏となっており（フィギンズ）、刑罰条項が運用面で労働側不利に作用していることから、一三〇五令が使用者の道具と化している（ウィリス）、という点であり、その二は、組合の統制を脱した集団がNATを利用しないような措置を取るべきである（ホーナー）、というものである。積極派の主張もこれらの点が改善されれば、一三〇五令の仲裁の枠組自体の存続については十分承認しうる余地があったことは、ホーナーの意見からも窺える。

他方、消極派にあってもこの二点は認識されている。すなわち、コイルは一三〇五令が「二面通航の道路」であることを認めているし、ウィリアムソンも、山猫集団のNAT利用については、運用面においてこれを規制する方針で対応してきている旨答えるのである。

このことから、一三〇五令廃止のコンセンサス形成は、①仲裁制度の枠組自体の存続 ②刑罰条項の廃止 ③仲裁付託手続を確立された組合に一本化する、の三点を妥協点として行われたと考えてよい。

一三〇五令を廃止し代って登場した一三七六令は、この点を証明している。すなわち、一三七六令は「労使相方の広範な合意のもとに」<sup>(9)</sup> ①刑罰条項の廃止、②自主的争議調整制度が存在する産業・職域<sup>（トイ）</sup>では当該制度による雇用条件の決定に常時参加している使用者（その組織）および労働組合に、存在しない場合は、当該産業・職域<sup>（トイ）</sup>の労使の実質的割合を代表している組織に、それぞれ報告主体を限定する、の二点を改正点として発令された。五一年八月二日の下院で、労働大臣ローベンスは次のように説明する。<sup>(10)</sup> ①については、「ストライキおよびロックアウトを行う者に対する刑事制裁が極めて困難な状況になってきている」とし、労働争議において「個々人の自戒（self-discipline）といたったものを助長するのが民主主義の基本」であることを強調する。そして刑罰条項を廃止する代りに、「労働停止や両当事者の合意に違反している行動が行われている限り、仲裁への接近を拒否する裁量を私は持つでしょう」としている。また②については、かかる措置が「自主的な交渉を発展強化させ、協約および裁定の実効性を確保する」とし、「本令の結果……新しい審判所への付託の必要性が全くなくなる」ことを期待しているのである。

(1) Trades Union Congress Report, (78th), 1946, pp. 369-70.

- (2) H. Pelling, op. cit., p. 226.
- (3) 戸塚・前掲『現代労働問題』所収一〇五頁。
- (4) T. U. C. Rep., (82th), 1950, 2-2, pp. 479-482.
- (5) T. U. C. Rep., ibid., p. 483.
- (6) T. U. C. Rep., ibid., p. 485.
- (7) T. U. C. Rep., ibid., pp. 486-487.
- (8) T. U. C. Rep., ibid., pp. 487-488.
- (9)(10) Parliamentary Debates, Commons, vol. 491, pp. 1624-30.

## 小 括

以上の考察から、いくつかの特徴的な点を述べて、まとめにかえたいと思う。

第一に、これまで「強制仲裁」という言葉を可能な限り避けてきたが、それは一三〇五令の仲裁がはたして「強制仲裁」の範疇で論じ尽せる制度であったのか疑問に感じているからである。政治的に見れば、一三〇五令は労使の指導的組織間の合意で成立し、両者の同意が得られる範囲で運用された。このことは、戦後にあっても「いづれか一方の要請があればいつでも廃止されうるという労使合意の下に、四五年以降も効力を有しつづけた戦時制度の一つ<sup>(1)</sup>」である、という事実にも示される。法的に見ても、はたして「強制仲裁」の形態であったか疑問である。手続上、両当事者の意思に反して開始される仲裁ではなく、争議報告も法的義務ではなかったし、報告後も労働大臣は自主的解決が

可能な限りNATに付託する義務はなかった。裁定は個別雇用契約上の権利を発生させ通常裁判所の民事訴訟が可能となったが、使用者はいったん被用者に解雇予告を行い、その後彼らに旧条件で再雇用を勧めることにより、裁定を回避しえた。ただ、こうしたやり方が一般化しなかったのは、経営側が本制度に合意を与えていたからに他ならない。すなわち、本制度を「強制」仲裁たらしめたのは、労使の相対的な力関係に担保された本制度への広範な労使の合意であったのである。その意味で、一三〇五令はベヴィンの言う「法律という衣裳をきせられた事実上の団体協約」であった。かかる「協約」は、労働側の政策が国家行政を通して実現されるという政治状況の中で実体を有し、運用されたのであり、かかる政治的条件と担い手の性格が本制度の決定要因であったと言える。

第二に、一定の条件下では争議権に対する制約であったことも事実である。本令はその成立時から、TUC主流の穏健な運動路線の枠をとび出して発生する争議を広く吸収するためのものであったが故に、包括的な「労働争議」「労働者」規定が置かれたのであった。本令が、ストライキをバーマネットに禁止するものではなく、争議報告後のそれを仲裁手続進行中に限って禁止するものであり、処罰が戦時に限定され、労働大臣が刑罰条項適用を抑制する態度を維持したにもかかわらず、六年間で六〇〇〇名以上（一カ月平均八〇余名）の労働者がストライキを理由に科刑された事態は、その周辺に及ぼす抑止効果をも考えると、争議権に対する重大な制約であった。そして特徴的なのは、非公認ストライキ首謀者の処罰という形で、TUC主流の運動路線に包摂しきれない労働者に対する組合の内部統制行為を、国家刑罰権で補完する性格をもっていた点である。しかし反面、かかる政策も対ファシズム抗戦という緊急事態の下でのみ可能であったものであり、結局刑罰条項の存在にもかかわらず、労働争議は件数・損失労働日数とも

に減少することなく、多発する非公認ストライキが一三〇五令の機能をマヒさせる中で、刑罰的抑止がストライキを防止するのに有効な方策でないとの認識の下で、本令が廃止されたのである。<sup>(4)</sup>

第三に、一三〇五令の仲裁はその導入時から、従来の団体交渉・任意調整の枠組を破壊しないよう配慮されていたが、報告された争議の半数以上がNATへの付託以前に解決され、かつ争議報告の九割以上を労働側が行っている点から見ると、NATの仲裁の存在が、当事者をして自主的解決を促進せしめ、とりわけ使用者側に真剣な交渉を課してゆく機能を果たした面を指摘しうる。だが反面こうした機能を有したが故に、一部組合指導者の側に、組合員の団結の力を信頼した団体交渉よりも、本令の仲裁手続に安易に頼る無責任な傾向を助長しなかっただろうか。ウィッグムは、機械産業の労働組合についてその事実を指摘する。<sup>(5)</sup>いくつかの判例事実からもこうした点は窺いうるのである。<sup>(6)</sup>「危険性」「対立」要件まで設けた本令の無定型な枠組が生んだ弊害だと言える。栗田教授は、ウィッグムの指摘を「この制度が労働組合に有利に働いたことの一証左」<sup>(7)</sup>と評価されるが、その組合の体質自体がすでに官僚化・中央統制化し、活力を減退せしめていた（だからこそ下部労働者の非公認活動が活発化した）点を考えると、運動論の視点からは本令の仲裁制度はまだ論ずべき問題を残しているだろう。

第四に、裁定に現れた限りでは、団体交渉が制度化していなかったり自主的な争議調整手続を有しない、組合が弱小な部門および未組織部門で、労働条件の遅れを引き上げる機能がある程度果たしたと推測しうる。イギリスの労働運動は本令以降も一貫して「強制仲裁」のかかる機能を重視しており、一三七六令後も、五九年雇用条件法八条に「公認された雇用条件」の拡張手続を存続させ、また、ドノバン委員会報告も、一三七六令を復活せよとのTU

Cの提案を基本的には退けつつも、健全な団体交渉の育成・維持に「強制仲裁」が積極的役割を持ちうる一定の場合を認め、それが七一年労使関係法の一連の仲裁規定を生んだことは周知の通りである。現行法では七五年雇用保護法付則一一条が同趣旨の仲裁規定を置く<sup>(11)</sup>。ただ、七一年法が一三〇五令のような機能を現実に営み得なかった背景には、仲裁制度の存立基盤たる政治状況と政策および制度の担い手の性格の相違が指摘しうるように思われる。

(1) Parliamentary Debates, Commons, op. cit., p. 1624.

(2) H. Pelling, op. cit., p. 216.

(3) 左の表で四〇年の前・後を比較すれば決して減少していないことがわかる。

年	争議件数	損失労働 日数(千日)	直接参加 者数(千人)
1930	422	4,399	286
31	420	6,983	424
32	389	6,488	337
33	357	1,073	114
34	471	959	109
35	553	1,955	230
36	818	1,829	241
37	1,129	3,413	388
38	875	1,334	211
39	940	1,356	246
40	922	940	225
41	1,251	1,079	297
42	1,303	1,527	349
43	1,785	1,808	454
44	2,194	3,714	716
45	2,293	2,835	447
46	2,205	2,158	405
47	1,721	2,433	489
48	1,759	1,944	324
49	1,426	1,807	313
50	1,339	1,389	269



- (4) <sup>†</sup> H. Pelling, *op. cit.*, p. 229.
- (5) E. Wigham, *The Power to Manage*, 1973, p. 152.
- (6) 実際に争議行為が発生してゐないのに、争議報告が行われた事実を伝えるケースとして、一三〇五令の時代では、NAL-GO v. Bolton Corp. [1943] A.C. 166 を参照された。<sup>7</sup>
- (7) 栗田・前掲書一〇一頁。
- (8) Terms and Conditions of Employment Act, (7 & 8 Eliz. 2 C. 26)
- (9) Report, Cmnd. 3623 (H. M. S. O., London, 1968), paras. 267-75.
- (10) Industrial Relations Act, 1971, ss 37-42, 55(1), 56, 102(2)(C), 105(5), 125, 126.
- (11) see, B. A. Hepple, *op. cit.*, pp. 106-107; O Kahn-Freund, *Labour and the Law*, 2nd ed., 1977. CH. 5, (c).

(一九七九・九・一七 脱稿)